Plan ministériel

Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire

2017-2018

L'honorable Harjit S. Sajjan
Ministre de la Défense nationale

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada, 2017.
No de catalogue : DP2-6F-PDF
ISSN 2371-7084

Table des matières

Message de la présidente 1

Aperçu de nos plans 2

Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités 3

- Raison d'être 3
- Mandat et rôle 3

Contexte opérationnel : les conditions qui influent sur notre travail 5

Risques clés : facteurs susceptibles d'influer sur notre capacité de réaliser nos plans et d'atteindre nos résultats 7

Résultats prévus : ce que nous voulons réaliser au cours de l'année et ultérieurement 9

- Programme 9
- Services internes 11

Dépenses et ressources humaines 13

- Dépenses prévues 13
- Ressources humaines planifiées 14
- Budget des dépenses par crédit voté 14
- État des résultats condensé prospectif 15

Renseignements supplémentaires 17

- Renseignements ministériels 17
- Dépenses fiscales fédérales 17
- Coordonnées de l'organisation 18

Annexe A : Définitions 19

Notes en fin d'ouvrage 23

Message de la présidente

Notre Plan ministériel 2017-2018 présente aux parlementaires et aux Canadiens des renseignements sur notre travail et sur les résultats que nous tenterons d'atteindre au cours de la prochaine année. Afin d'améliorer la présentation de rapports à l'intention des Canadiens, nous adoptons un nouveau rapport simplifié, lequel remplace le Rapport sur les plans et les priorités.

Le titre du rapport a été modifié afin de tenir compte de son but : communiquer nos objectifs de rendement annuels ainsi que les prévisions au chapitre des ressources financières et humaines afin de livrer ces résultats. Le rapport a aussi été restructuré afin de présenter plus clairement, plus simplement et de façon plus équilibrée les résultats réels que nous tentons d'atteindre, tout en continuant de faire preuve de transparence quant à la façon dont les deniers publics seront utilisés. Nous y décrivons les programmes et les services que nous offrons aux Canadiens, nos priorités pour 2017-2018, et la façon dont notre travail nous permettra d'honorer les engagements indiqués dans notre mandat ministériel et d'atteindre les priorités du gouvernement.

Je suis heureuse de présenter le Plan ministériel de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) pour 2017-2018.

Au cours de l'année financière à venir, nous continuerons de suivre et d'examiner les plaintes afin que les policiers militaires observent les normes de conduite les plus rigoureuses dans l'exercice de leurs fonctions policières et que l'intégrité des enquêtes de la Police militaire soit respectée. En conséquence, nous comptons continuer d'améliorer la rapidité du processus de traitement des plaintes qui a été enclenché au début de la dernière année financière.

Le programme de sensibilisation de la CPPM est indispensable pour établir des liens avec la Police militaire, la communauté qu'elle sert et les Forces armées canadiennes en général. Nous souhaitons perfectionner le programme de sensibilisation. Ainsi, nous maintiendrons notre participation accrue dans les cours de l'École de la Police militaire des Forces canadiennes et nous améliorerons le programme de façon à offrir une présentation davantage interactive aux policiers militaires supérieurs.

Conformément à la stratégie pangouvernementale sur la santé mentale en milieu de travail, nous continuerons de favoriser un milieu de travail sain, respectueux et solidaire grâce à des séminaires de sensibilisation et des outils et ressources mis à la disposition des employés pour s'aider ou aider les autres. Nous allons continuer de mettre l'accent sur l'élaboration et la mise en œuvre de la gestion des talents au sein de l'organisation pour permettre la mobilisation, le perfectionnement et le maintien en poste d'employés talentueux.

Hilary C. McCormack, LL.B.
Membre du Litigation Counsel of America (LCA)
Présidente

Aperçu de nos plans

Amélioration de l'efficience et de l'efficacité du processus de règlement des plaintes : La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada ne cesse d'améliorer la planification et la réalisation de ses enquêtes, tout en cherchant particulièrement à améliorer la rapidité d'exécution.

Promotion du bien-être mental en milieu de travail : La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada continue de promouvoir le bien-être et le respect en milieu de travail grâce à des interactions positives avec les employés dans le cadre de réunions et d'activités de sensibilisation à la santé mentale. La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada favorise un changement cultuel pour réduire les préjugés associés aux maladies mentales.

Mise en œuvre d'un plan stratégique de gestion efficace des talents : La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada continue d'investir dans ses employés en élaborant des plans de gestion des talents pour les employés qui dépassent leurs objectifs de travail annuels.

Amélioration du programme de sensibilisation de la CPPM : La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada continue de travailler en collaboration avec le grand prévôt des Forces canadiennes, les bases à la grandeur du Canada et l'École de la Police militaire des Forces canadiennes dans le but d'améliorer son programme de sensibilisation et de cibler des groupes précis, ce qui se traduit entre autres par une présentation davantage interactive offerte aux policiers militaires supérieurs.

Ces plans appuient le mandat de promouvoir l'application des normes déontologiques les plus élevées de conduite chez les membres de police militaire dans l'exercice de fonctions de police et d'assurer l'intégrité dans les enquêtes de la police militaire.

Pour en savoir plus sur les plans, les priorités et les résultats prévus de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada, consulter la section « Résultats prévus » du présent rapport.

Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités

Raison d'être

Au nom de tous les Canadiens, la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) a pour but d'aider la police militaire (PM) et la chaîne de commandement à mieux rendre compte à la population des activités militaires de nature policière. Le mandat de la CPPM a été formulé en vertu de la partie IV de la *Loi sur la défense nationale* [i] (LDN).

Mandat et rôle

Le mandat de la CPPM est de :

- réviser et faire enquête sur les plaintes pour inconduite de la PM; et
- faire enquête sur les plaintes pour ingérence dans les enquêtes de la PM.

La mission de la CPPM consiste à assurer l'application des normes déontologiques les plus élevées chez les policiers militaires et à dissuader toute forme d'ingérence dans les enquêtes.

La CPPM s'acquitte de son mandat et de sa mission en assumant les responsabilités suivantes :

- surveiller les enquêtes menées par le grand prévôt des Forces canadiennes[ii] (GPFC)
- concernant les plaintes pour inconduite[iii] des policiers militaires;
- examiner le traitement de ces plaintes à la demande du plaignant;
- faire enquête sur les plaintes pour ingérence[iv]; et
- mener des enquêtes et des audiences d'intérêt public[v].

Dans l'exécution de ses responsabilités de surveillance civile indépendante, la CPPM a noué une relation de travail d'importance cruciale et axée sur la collaboration avec le GPFC et le commandant adjoint du Groupe de la police militaire des Forces canadiennes/Normes professionnelles[vi] (CmdtA Gp PM FC/NP).

En établissant avec le GPFC et le CmdtA Gp PM FC/NP des relations de travail fondées sur le respect mutuel, la CPPM instaure un contexte plus propice aux enquêtes sur les plaintes et favorise l'acceptation de ses recommandations et leur mise en œuvre.

Pour obtenir de plus amples renseignements généraux sur le ministère, consulter la section « Renseignements supplémentaires » du présent rapport. Pour plus de renseignements sur les engagements organisationnels formulés dans la lettre de mandat du ministère, consulter la lettre de mandat du ministre sur le site Web du premier ministre du Canada.[vii]

Contexte opérationnel : les conditions qui influent sur notre travail

Exigences en matière de rapports

La CPPM continue d'explorer des façons efficaces de respecter les exigences en matière de rapports. En raison des normes accrues des organismes centraux en matière de planification stratégique, d'établissement de rapports, de finances, de ressources humaines, de dotation, de sécurité, d'AIPRP, de gestion des dossiers et de l'information ainsi que de l'assurance de la qualité, le personnel de la CPPM doit réévaluer ses tâches quotidiennes et accepter du travail supplémentaire pour respecter les nouvelles exigences des politiques.

Système de paye Phénix

La CPPM faisait partie de la deuxième phase de la mise en œuvre du système de paye Phénix en avril 2016. Malgré les efforts de planification et de préparation, la mise en œuvre a entraîné de nombreux problèmes sur lesquels la CPPM n'avait aucune emprise. Le personnel de la CPPM a travaillé avec diligence et en collaboration avec des intervenants intergouvernementaux afin de régler les problèmes et limiter les répercussions négatives sur la solde des employés. Une proportion exceptionnellement élevée des services internes de la CPPM a été consacrée à la gestion des problèmes qui découlaient de la mise en œuvre du système de paye.

Risques clés : facteurs susceptibles d'influer sur notre capacité de réaliser nos plans et d'atteindre nos résultats

Principaux risques

Risques	Stratégie de réponse au risque	Lien aux programmes du ministère	Lien aux engagements de la lettre de mandat ou aux priorités pangouvernementales et ministérielles
Demandes opérationnelles comme l'augmentation du volume ou de la complexité des plaintes et la question de savoir s'il s'agit d'une enquête d'intérêt public (EIP) ou d'une audience d'intérêt public (AIP) (nature du dossier)	• La CPPM continuera de suivre son chemin critique relativement aux plaintes. • La CPPM demeurera ouverte aux améliorations concernant son chemin critique pour répondre à des circonstances particulières. •La CPPM examinera les options de gestion de cas, d'administration et d'autres options, telles que les solutions pour accroître l'efficacité des procédures et l'optimisation de l'usage des ressources informatiques disponibles. •La CPPM améliorera ses pratiques de gestion des dossiers pour appuyer la collecte de données et la planification. •La CPPM offrira un formulaire de plainte en ligne et consulter le formulaire qui la rendra plus accessible aux plaignants potentiels et	Règlement des plaintes Services internes	Sans objet[1]

[1] La CPPM est une institution autonome du gouvernement fédéral, selon la définition donnée à l'annexe I.1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP). À titre d'organisme indépendant de surveillance, la CPPM doit maintenir une distance opérationnelle et conserver une certaine autonomie par rapport au gouvernement, y compris le MDN et les FAC.

	lui permettra d'améliorer ses services au public.		

La complexité et le volume des dossiers opérationnels présentent un risque pour l'organisation, car celles-ci nécessitent des ressources accrues et spécialisés.

Compte tenu de la complexité des dossiers de plaintes de la CPPM, il arrive que des recherches sur de nouveaux sujets doivent être menées, ce qui augmente les efforts nécessaires pour cerner et recueillir de nouveaux renseignements et créer une nouvelle base de connaissances. Dans d'autres cas, il faut beaucoup de temps pour examiner et analyser les nombreux documents qui ont été soumis. Par conséquent, les processus, les ressources et le temps nécessaires pour la rédaction des rapports peuvent accroître l'intervalle entre le dépôt d'une plainte et la délivrance d'un rapport final. Les risques augmentent lorsqu'une enquête ou une audience d'intérêt public est lancée. Ces dossiers EIP et AIP nécessitent une augmentation significative, non seulement du soutien opérationnel, mais aussi du soutien logistique, en raison du profil élevé et de la nature publique de ces fichiers. Lorsqu'une EIP ou AIP est déclarée, il est souvent nécessaire de chercher des fonds supplémentaires ainsi que de répondre aux demandes du public. Cela laisse moins de ressources pour les dossiers réguliers, à moins de nouveaux fonds temporaire est demandé. Par conséquent, les exigences opérationnelles en termes de volume, de complexité ou de nature (EIP / AIP) représentent un risque important. En raison de telles difficultés, la CPPM continue de passer en revue régulièrement ses directives et processus en matière d'enquête en vue d'améliorer la rapidité d'exécution et de garantir un processus de traitement des plaintes efficace.

L'achèvement des enquêtes dans un délai raisonnable est important afin de réduire l'impact potentiel qu'il pourrait causer aux intervenants et partenaires tels que les PM, les sujets, les partenaires du portefeuille du MDN et le grand public.

Résultats prévus : ce que nous voulons réaliser au cours de l'année et ultérieurement

Programme

Règlement des plaintes

Description

Ce programme vise à régler de façon satisfaisante les plaintes pour inconduite concernant les membres de la police militaire (PM), ainsi que les plaintes pour ingérence dans une enquête de la PM grâce à la supervision et à l'examen de toutes les plaintes reçues. Il permet aux policiers militaires d'être aussi efficaces et professionnels que possible dans leurs fonctions.

Faits saillants de la planification

Au cours de l'année financière 2017-2018, la CPPM s'engage à :

- continuer de travailler en collaboration avec le GPFC, le CmdtA Gp PM FC et d'autres membres supérieurs de la Police militaire pour favoriser un milieu propice à l'acceptation et à la mise en œuvre de ses recommandations. La CPPM n'exerce aucun contrôle sur les plaintes déposées et en conséquence, sur le nombre, la complexité et l'ampleur des enquêtes;
- continuer de perfectionner la planification et la réalisation de ses enquêtes, en cherchant particulièrement à améliorer la rapidité d'exécution et à affecter des ressources aux dossiers en fonction de leur complexité;
- établir un processus compétitif pour renouveler le bassin des enquêteurs contractuels de la CPPM;
- être ajoutée à l'annexe des entités désignées en vertu de la *Loi sur la preuve au Canada*; et
- poursuivre son programme de sensibilisation pour accroître la sensibilisation à son mandat et à ses activités et donner suite aux questions et aux préoccupations liées au processus de traitement des plaintes, et ce, dans le but d'améliorer la transparence et la responsabilisation du processus de traitement des plaintes.

Résultats prévus

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectif	Date d'atteinte de l'objectif	Résultats réels pour 2013-2014	Résultats réels pour 2014-2015	Résultats réels pour 2015-2016
Les recommandations découlant d'enquêtes au sujet de plaintes pour inconduite ou ingérence acceptées par le ministère de la Défense nationale (MDN) et / ou les Forces armées canadiennes (FAC).	% des recommandations acceptées	70 %	31 mars 2018	90%	40%*	83%
Dans les cas d'inconduite ou d'ingérence, les membres en cause ont dû se plier à certaines mesures correctrices ou des améliorations ont été apportées aux politiques et pratiques de la police militaire par suite de l'enquête menée par la CPPM.	% d'améliorations completées	70 %	31 mars 2018	78%	33%**	83%

* Une proportion particulièrement importante des recommandations formulées par la CPPM durant la période visée — 96/112 ou 86 % — résulte d'un seul dossier volumineux, d'une audience d'intérêt public complexe (AIP Fynes). Dans ce dossier, de nombreuses réponses du GPFC aux recommandations de la CPPM (70%) ne comportaient aucun engagement au lieu que les recommandations soient directement « acceptées » ou « rejetées ». Selon les circonstances de ce dossier, la CPPM a considéré ces réponses sans engagement comme une non-acceptation

desdites recommandations. Le taux d'acceptation des recommandations formulées par la CPPM pour tous les autres dossiers a été de 100 %.

**Puisque certains rapports finaux ont été diffusés tard au cours de l'année financière, l'état de nombreuses recommandations acceptées n'a pas pu être confirmé à la fin de l'année financière 2014-2015. En conséquence, aux fins du présent indicateur, il a été déterminé que ces recommandations, lesquelles étaient à différentes étapes de mise en œuvre selon l'information obtenue, n'étaient pas entièrement mises en œuvre à la fin de l'année financière 2014-2015.

La CPPM a complété un examen sur la façon d'améliorer la rapidité d'exécution du processus de traitement des plaintes. Il s'agissait de sessions de remue-méninges avec les employés visant à faire des recommandations pour améliorer la rapidité dans le traitement et l'examen des plaintes par la CPPM. Un processus révisé a été mis en œuvre et sera évalué sur une base régulière à travers la rétroaction des utilisateurs.

La CPPM prévoit consacrer environ 3 à 5 % du financement des programmes à l'application de nouvelles solutions à la mesure des répercussions de leurs programmes.

Ressources financières budgétaires (dollars)

Budget principal des dépenses de 2017-2018	Dépenses prévues pour 2017-2018	Dépenses prévues pour 2018-2019	Dépenses prévues pour 2019-2020
2 343 627	2 343 627	2 343 627	2 343 627

Ressources humaines (équivalents temps plein ou ETP)

Nombre d'ETP prévus 2017-2018	Nombre d'ETP prévus 2018-2019	Nombre d'ETP prévus 2019-2020
12	12	12

Services internes

Description

On entend par Services internes les groupes d'activités et de ressources connexes que le gouvernement fédéral considère comme des services de soutien aux programmes ou qui sont requis pour respecter les obligations d'une organisation. Les Services internes renvoient aux activités et aux ressources de 10 catégories de services distinctes qui soutiennent l'exécution de programmes dans l'organisation, sans égard au modèle de prestation des Services internes du ministère. Les 10 catégories de service sont : services de gestion et de surveillance, services des communications, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de

gestion des finances, services de gestion de l'information, services des technologies de l'information, services de gestion des biens, services de gestion du matériel et services de gestion des acquisitions.

Faits saillants de la planification

Au cours de l'année financière 2017-2018, la CPPM s'engage à :

- continuer d'apporter son appui à la formation linguistique et de fournir diverses possibilités d'apprentissage et de perfectionnement;
- compléter la migration du nouveau Système de gestion des documents et des fichiers électroniques (SGDFE);
- continuer de mettre en œuvre des plans de gestion des talents pour les employés qui dépassent leurs objectifs de travail annuels;
- continuer d'accroître la sensibilisation à l'importance de la santé et du bien-être mentaux;
- faciliter la migration du site Web du Ministère sur le site Web Canada.ca;
- continuer de mettre en évidence la planification efficace des ressources humaines, notamment en élaborant et en améliorant des stratégies de dotation qui permettent de pourvoir le plus rapidement possible les postes vacants, tout en respectant les exigences en matière de politiques de dotation des organismes centraux;
- mettre en œuvre la Nouvelle orientation en dotation en actualisant les politiques et l'instrument de délégation en matière de ressources humaines du Ministère selon le nouveau cadre; et
- continuer d'encourager la participation des employés à l'initiative Objectif 2020 grâce à des activités auto-dirigées, des outils en ligne et des activités animées.

Ressources financières budgétaires (dollars)

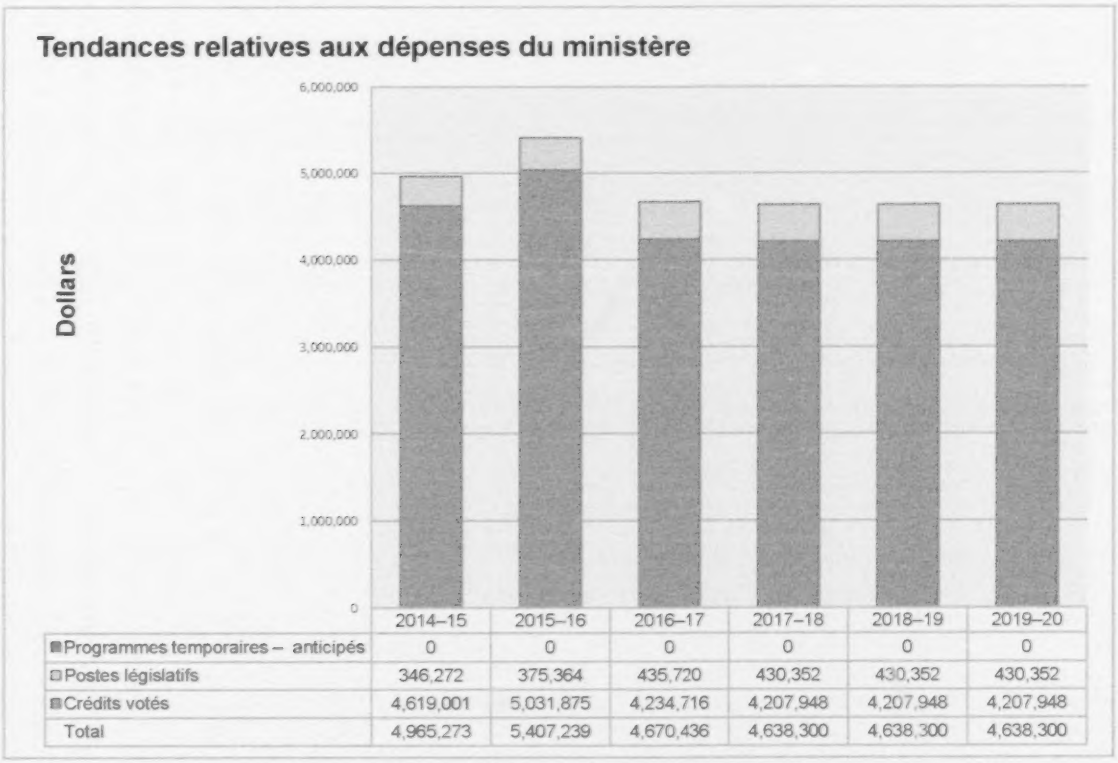
Budget principal des dépenses de 2017-2018	Dépenses prévues pour 2017-2018	Dépenses prévues pour 2018-2019	Dépenses prévues pour 2019-2020
2 294 673	2 294 673	2 294 673	2 294 673

Ressources humaines (équivalents temps plein ou ETP)

Nombre d'ETP prévus pour 2017-2018	Nombre d'ETP prévus pour 2018-2019	Nombre d'ETP prévus pour 2019-2020
19	19	19

Dépenses et ressources humaines

Dépenses prévues



	2014–15	2015–16	2016–17	2017–18	2018–19	2019–20
Programmes temporaires – anticipés	0	0	0	0	0	0
Postes législatifs	346,272	375,364	435,720	430,352	430,352	430,352
Crédits votés	4,619,001	5,031,875	4,234,716	4,207,948	4,207,948	4,207,948
Total	4,965,273	5,407,239	4,670,436	4,638,300	4,638,300	4,638,300

Sommaire de la planification budgétaire pour les programmes et les Services internes (dollars)

Programmes et Services internes	Dépenses pour 2014-2015	Dépenses pour 2015-2016	Dépenses prévues pour 2016-2017	Budget principal des dépenses de 2017-2018	Dépenses prévues pour 2017-2018	Dépenses prévues pour 2018-2019	Dépenses prévues pour 2019-2020
Règlement des plaintes	2 754 359	2 545 782	2 275 916	2 343 627	2 343 627	2 343 627	2 343 627
Total partiel	2 754 359	2 545 782	2 275 916	2 343 627	2 343 627	2 343 627	2 343 627
Services internes	2 210 914	2 861 457	2 394 520	2 294 673	2 294 673	2 294 673	2 294 673
Total	4 965 273	5 407 239	4 670 436	4 638 300	4 638 300	4 638 300	4 638 300

De l'AF 2014-2015 à l'AF 2015-2016, les dépenses réelles sont passées de 4 965 273 $ à 5 407 239 $ en raison du financement ponctuel nécessaire pour la rénovation des locaux. Les dépenses prévues pour l'AF 2016-2017 sont de 4 670 436 $, un montant représentatif de nos dépenses permanentes. Les dépenses prévues de l'AF 2017-2018 à l'AF 2019-2020 demeurent constantes à 4 638 300 $.

Ressources humaines planifiées

Sommaire de la planification des ressources humaines pour les programmes et Services internes
(équivalents temps plein ou ETP)

Programmes et Services internes	Équivalents temps plein pour 2014-2015	Équivalents temps plein pour 2015-2016	Équivalents temps plein prévus pour 2016-2017	Équivalents temps plein prévus pour 2017-2018	Équivalents temps plein prévus pour 2018-2019	Équivalents temps plein prévus pour 2019-2020
Règlement des plaintes	11	10	12	12	12	12
Total partiel	11	10	12	12	12	12
Services internes	15	15	19	19	19	19
Total	26	25	31	31	31	31

Afin de réduire les dépenses associées aux services de consultation d'un webmestre ainsi que d'améliorer la base interne de connaissances pour relever les défis posés par les initiatives de renouvellement des sites Internet et de gouvernement ouvert, la CPPM a déterminé qu'il serait avantageux de procéder à la classification du poste de webmestre. Pendant que les discussions sont en cours, la CPPM a détaché un fonctionnaire pour assumer les fonctions de webmestre. En août 2016, un poste CS-02 de webmestre a été créé. La CPPM prévoit pourvoir le poste en 2016-2017.

Budget des dépenses par crédit voté

Pour obtenir de l'information sur les crédits de la CPPM, consulter le Budget principal des dépenses de 2017-2018.[viii]

État des résultats condensé prospectif

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu général des opérations de la CPPM. Les prévisions des renseignements financiers concernant les dépenses et les recettes sont préparées selon la méthode de comptabilité d'exercice afin de renforcer la responsabilisation et d'améliorer la transparence et la gestion financière.

Étant donné que l'état des résultats condensé prospectif est préparé selon la méthode de comptabilité d'exercice et que les montants des dépenses projetées et des dépenses prévues présentées dans d'autres sections du Plan ministériel sont établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses, il est possible que les montants diffèrent.

Un état des résultats prospectif plus détaillé et des notes afférentes, notamment un rapprochement des coûts de fonctionnement nets et des autorisations demandées, se trouve sur le site Web de la CPPM[ix].

État des résultats condensé prospectif
Pour l'exercice se terminant le 31 mars 2018 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats projetés de 2016-2017	Résultats prévus pour 2017-2018	Écart (résultats prévus pour 2017-2018 moins résultats projetés de 2016-2017)
Total des dépenses	5 062 385	5 088 579	26 194
Total des revenus	0	0	0
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	5 062 385	5 088 579	26 194

Il n'existe aucun écart important entre les résultats prévus et attendus. La différence mineure peut être attribuée aux économies estimées dans les dépenses d'exploitation en 2016-2017.

Renseignements supplémentaires

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

Ministre de tutelle : L'honorable Harjit S. Sajjan, Ministre de la Défense nationale

Administrateur général : Hilary C. McCormack, Présidente

Portefeuille ministériel : Portefeuille de la Défense

Instruments habilitants : *Loi sur la défense nationale*[X], Partie IV

Année d'incorporation ou de création : 1998

Cadre de présentation de rapports

Voici les résultats stratégiques et l'Architecture d'alignement de programme de référence pour 2017-2018 de la CPPM :

1. **Résultat stratégique :** La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) assure que la police militaire des Forces canadiennes applique les normes déontologiques les plus élevées, conformément aux meilleures pratiques du droit et de la police, et soit libre de toute forme d'ingérence dans ses enquêtes.

   1.1 Programme : Règlement des plaintes

Services internes

Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le Rapport sur les dépenses fiscales fédérales.[XI] Ce rapport donne aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les descriptions, les objectifs, les renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédéraux connexes. Les mesures fiscales présentées dans ce rapport relèvent du ministre des Finances.

Coordonnées de l'organisation

Pour communiquer avec la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada :

- Composez le numéro de notre ligne d'information :
  613-947-5625 ou 1-800-632-0566 (sans frais)

- Transmettez-nous une télécopie :
  613-947-5713 ou 1-877-947-5713 (sans frais)

- Envoyez-nous une lettre :
  Commission d'examen des plaintes concernant
  la police militaire du Canada
  270 rue Albert, 10e étage
  Ottawa (Ontario) K1P 5G8

- Visitez notre bureau à l'adresse ci-dessus pour une consultation privée – il est recommandé de prendre rendez-vous.

- Envoyez-nous un courriel :
  commission@mpcc-cppm.gc.ca

- Visitez notre site Web :
  www.mpcc-cppm.gc.ca/index-fra.aspx[xii]

- Demandes de renseignements des médias :
  613-944-9349 ou media@mpcc-cppm.gc.ca

Annexe A : Définitions

architecture d'alignement des programmes (Program Alignment Architecture)
Répertoire structuré de tous les programmes d'un ministère ou organisme qui décrit les liens hiérarchiques entre les programmes et les liens aux résultats stratégiques auxquels ils contribuent.

cadre ministériel des résultats (Departmental Results Framework)
Comprend les responsabilités essentielles, les résultats ministériels et les indicateurs de résultat ministériel.

cible (target)
Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

crédit (appropriation)
Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

dépenses budgétaires (budgetary expenditures)
Dépenses de fonctionnement et en capital; paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; et paiements à des sociétés d'État.

dépenses législatives (statutory expenditures)
Dépenses approuvées par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi autre qu'une loi de crédits. La loi précise les fins auxquelles peuvent servir les dépenses et les conditions dans lesquelles elles peuvent être effectuées.

dépenses non budgétaires (non-budgetary expenditures)
Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

dépenses prévues (planned spending)
En ce qui a trait aux Plans ministériels et aux Rapports sur les résultats ministériels, les dépenses prévues s'entendent des montants approuvés par le Conseil du Trésor au plus tard le 1er février. Elles peuvent donc comprendre des montants qui s'ajoutent aux dépenses prévues indiquées dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de

justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son Plan ministériel et son Rapport sur les résultats ministériels.

dépenses votées (voted expenditures)
Dépenses approuvées annuellement par le Parlement par une loi de crédits. Le libellé de chaque crédit énonce les conditions selon lesquelles les dépenses peuvent être effectuées.

équivalent temps plein (full-time equivalent)
Mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un employé dans le budget ministériel. Les équivalents temps plein sont calculés par un rapport entre les heures de travail assignées et les heures de travail prévues. Les heures normales sont établies dans les conventions collectives.

indicateur de rendement (performance indicator)
Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

indicateur de résultat ministériel (Departmental Result Indicator)
Facteur ou variable qui présente une façon valide et fiable de mesurer ou de décrire les progrès réalisés par rapport à un résultat ministériel.

initiative horizontale (horizontal initiatives)
Initiative dans le cadre de laquelle au moins deux organisations fédérales, par l'intermédiaire d'une entente de financement approuvée, s'efforcent d'atteindre des résultats communs définis, et qui a été désignée (p. ex., par le Cabinet ou par un organisme central, entre autres) comme une initiative horizontale aux fins de gestion et de présentation de rapports.

plan (plans)
Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

Plan ministériel (Departmental Plan)
Fournit les renseignements sur les plans et le rendement attendu des ministères appropriés au cours d'une période de trois ans. Les plans ministériels sont présentés au Parlement au printemps.

priorité (priorities)

Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation du ou des résultats stratégiques souhaités.

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du Plan ministériel 2017-2018, les priorités pangouvernementales sont des thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2015 (c.-à-d. la croissance de la classe moyenne, un gouvernement ouvert et transparent, un environnement sain et une économie forte, la diversité en tant que force du Canada, ainsi que la sécurité et les possibilités).

production de rapports sur le rendement (performance reporting)

Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

programme (program)

Groupe d'intrants constitué de ressources et d'activités connexes qui est géré pour répondre à des besoins précis et pour obtenir les résultats visés, et qui est traité comme une unité budgétaire.

programme temporisé (sunset program)

Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son maintien. Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

Rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

Présente de l'information sur les réalisations réelles par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans le Plan ministériel correspondant.

rendement (performance)

Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

Responsabilité essentielle (Core Responsibility)

Fonction ou rôle permanent exercé par un ministère. Les intentions du ministère concernant une Responsabilité essentielle se traduisent par un ou plusieurs résultats ministériels auxquels le ministère cherche à contribuer ou sur lesquels il veut avoir une influence.

résultat (results)

Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

résultat ministériel (Departmental Result)

Changements sur lesquels les ministères veulent exercer une influence. Ils devraient subir l'influence des résultats des programmes, mais ils échappent généralement au contrôle direct des ministères.

résultat stratégique (Strategic Outcome)

Avantage durable et à long terme pour les Canadiens qui est rattaché au mandat, à la vision et aux fonctions de base d'une organisation.

Structure de la gestion, des ressources et des résultats (Management, Resources and Results Structure)

Cadre exhaustif comprenant l'inventaire des programmes, des ressources, des résultats, des indicateurs de rendement et de l'information de gouvernance d'une organisation. Les programmes et les résultats sont présentés d'après le lien hiérarchique qui les unit, et les résultats stratégiques auxquels ils contribuent. La Structure de la gestion, des ressources et des résultats découle de l'architecture d'alignement des programmes.

Notes en fin d'ouvrage

i *Loi sur la défense nationale*, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/N-5/
ii. Le grand prévôt des Forces canadiennes , http://www.forces.gc.ca/fr/communaute-fac-services-soutien-police-militaire/index.page
iii. Plaintes pour inconduite, http://www.mpcc-cppm.gc.ca/01/200/210-fra.aspx
iv. Plaintes pour ingérence, http://www.mpcc-cppm.gc.ca/01/200/220-fra.aspx
v. Enquêtes et des audiences d'intérêt public, http://www.mpcc-cppm.gc.ca/01/200/230-fra.aspx
vi. Groupe de la police militaire des Forces canadiennes/Normes professionnelles, http://www.forces.gc.ca/fr/communaute-fac-services-soutien-police-militaire/index.page
vii. Lettres de mandat, http://pm.gc.ca/fra/lettres-de-mandat
viii. Budget principal des dépenses de 2017-2018, http://www.tbs-sct.gc.ca/hgw-cgf/finances/pgs-pdg/gepme-pdgbpd/index-fra.asp
ix. Site Web de la CPPM http://www.mpcc-cppm.gc.ca/index-fra.aspx
x. *Loi sur la défense nationale*, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/N-5/
xi. Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp
xii. Site Web de la CPPM, http://www.mpcc-cppm.gc.ca/index-fra.aspx